Backgrounder

BP-203E

TRADE UNIONISM IN CANADA

JUNE DEWETERING

ECONOMICS DIVISION

April 1989

Library of Parliament
Bibliothèque du Parlement

Research Branch

90-01887/

The Research Branch of the Library of Parliament works exclusively for Parliament, conducting research and providing information for Committees and Members of the Senate and the House of Commons. This service is extended without partisan bias in such forms as Reports, Background Papers and Issue Reviews. Research Officers in the Branch are also available for personal consultations in their respective fields of expertise.

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Cat. No. YM32-2/203E
ISBN 0-660-13308-3

CE DOCUMENT EST AUSSI
PUBLIÉ EN FRANÇAIS

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

TABLE OF CONTENTS

Page

INTRODUCTION 1

AN HISTORICAL PERSPECTIVE 1

TRADE UNION MEMBERSHIP IN CANADA 5

A. Membership Levels 6

B. International and National Union Affiliation 7

C. Union Membership and Collective Agreement Coverage by Industry 10

D. Collective Agreement Coverage by Jurisdiction 11

E. Female Union Membership 11

THE CHANGING GOALS AND PRIORITIES IN COLLECTIVE BARGAINING 11

A. Concession Bargaining 12

B. The Impact of Concession Bargaining on Wage Settlements 14

C. Management Goals and Priorities 15

D. Union Goals and Priorities 15

CONCLUSION 16

BIBLIOGRAPHY 17

CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

TRADE UNIONISM IN CANADA

INTRODUCTION

> In its one hundred and sixty-odd year existence organized labour in Canada has developed from a few small scattered groups of craftsmen to a large and complex organization. It comprises many thousands of local unions, several hundred national and international unions, and a number of national labour federations, with a total membership in excess of three million.(1)

The trade union movement in Canada, from its beginning in the early 1800s to the present day, has witnessed many fluctuations in the growth of union membership and many changes in the composition of that membership; it has survived Canadian involvement in two world wars, and it has adapted to changes in the economic, political and legislative environments.

This paper will examine the movement in Canada. The first section will review its historical background, while the second will examine union membership over time. After describing changes in the nature of bargaining proposals, the paper goes on to explore the future of the trade union movement in this country.

AN HISTORICAL PERSPECTIVE

The Canadian trade union movement had its origin in England, where skilled craftsmen formed benevolent societies or journeymen's clubs

---

(1) J. Willes, Contemporary Canadian Labour Relations, McGraw-Hill Ryerson, Toronto, 1984, p. 41.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

to help unemployed members find work, and to support members in disputes with their employers over wages, working conditions and craft rights. These societies and clubs were instrumental in the development of the trade union movement in Canada, as "(t)hroughout the period of development the English trade union movement provided an important training ground for craftsmen who emigrated to ... Canada. These craftsmen took with them the ideas of collective bargaining and the methods of organization of the unions themselves. Upon their arrival in North America, their presence gave added impetus to the growth of the labour movement."(2)

Although unions had been formed around 1812 by employees engaged in shipbuilding on the east coast of Canada, the first Canadian union to remain in existence for any length of time was organized by printers in Toronto, in 1832. The East remained the main centre of union activity until the mid 1850s. In the early stages of the Canadian union movement, sickness and accident benefits were more important to members than was collective bargaining, since most employers produced for a local market and had a good working relationship with their few employees. As in Britain, early Canadian unions were largely local in outlook, since communities were relatively isolated and transportation and communication facilities were undeveloped. The union movement began to gain strength in the latter part of the nineteenth century when the development of the railway system opened up vast areas for agricultural, lumbering and mining and the immigrants who settled these areas created markets for manufactured goods produced by large manufacturing firms.

Since the support that they could provide was generally limited to the resources of their membership, local unions began to realize the potential benefits of a larger, national organization that would have greater resources and could coordinate the activities of various local unions. A step toward such an organization was taken in 1871 with the formation of the Toronto Trades Assembly, the largest and most influential

---

(2) Ibid., p. 27.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

of the local central organizations. Unions in most urban areas also formed local councils or assemblies around this time.

Improved transportation and communication allowed unionized craftsmen in both Canada and the U.S. to have more frequent contact with one another; this facilitated the growth of international unions. International unionism began in Canada in the 1850s in response to the desire of Canadian local unions to be part of something bigger and stronger that would make it easier for members to more freely move to the U.S. when Canadian jobs became scarce.

In Toronto in 1883, the Knights of Labor(3) and the Toronto Trades and Labour Council, formerly the Toronto Trades Assembly, formed the Dominion Trades and Labour Congress, later called the Trades and Labour Congress (TLC). The Congress included both traditional trade unions and assemblies of the Knights of Labor, and over time developed a close link with the American Federation of Labor (AFL). The TLC remained in existence, with some changes in membership affiliation, until the mid 1950s when it merged with the Canadian Congress of Labour (CCL), formed in 1940, to form the Canadian Labour Congress.

From 1891 to 1897 the union movement in Canada experienced slowed growth, with declines in the membership of the Knights of Labor, no appreciable increase in local unions and slow growth in international unions. This period was followed by rapid expansion between 1898 and 1902, when strong organizing activity by the AFL resulted in a three-fold increase in the number of international locals.

The decade 1910-1920 witnessed volatile union membership levels, as they fell during the early years of the First World War before beginning to climb as the unemployment situation eased. War industries needed manpower, membership drives were carried out and membership levels rose, but pay increases achieved through collective bargaining were dissipated by rising costs.

---

(3) The Noble Order of the Knights of Labor, founded in Philadelphia in 1869, organized all types of workers, the skilled and the unskilled, men and women, and small town workers. It began to organize in Canada in 1881.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

The 1920s was a period of labour slowdown as organization halted, union membership levels declined and many unions collapsed, partly as the result of a rise in business-sponsored company unions. As mass production industries grew and new methods of manufacturing came into use, different and more aggressive methods were needed to organize the industrial work force. The TLC and its affiliates maintained their craft orientation and did not undertake organizing campaigns. By the early 1930s, the Congress had lost much of its membership, and was on the verge of bankruptcy, while other labour organizations had sprung up to challenge its control over the Canadian union movement. In 1935, the Committee for Industrial Organization was formed in the United States and quickly moved into Canada. The AFL expelled U.S. unions associated with the Committee for Industrial Organization and pressured the TLC to do the same with Canadian unions. Expelled unions in the U.S. formed the Congress of Industrial Organizations (CIO). In 1940, the CIO-affiliates in Canada merged with the All-Canadian Congress of Labour[4] to form the Canadian Congress of Labour (CCL), which was similar to the CIO in that it sought to organize on an industrial, rather than a craft, basis and to concentrate on the mass production industries.

As had been the case in World War I, the Canadian union movement made advances during the Second World War; again there was a shortage of labour to fill jobs in war industries, and again there was union membership growth. This period also witnessed an increase in union militancy, the issue in most cases being union recognition. Order-in-Council P.C. 1003, introduced in 1944, served to establish government machinery to enforce collective bargaining and union recognition, and

---

(4) The ACCL's main objective was to organize workers on an industrial, rather than a craft, basis, unlike the TLC; it also sought to distance the Canadian labour movement from American control. The ACCL was badly hurt by the Great Depression of the 1930s.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

to correct unfair labour practices; after the war, similar legislation was adopted by the provinces.(5)

Following the war, management attempted to limit the union movement's wartime gains, particularly in the areas of union recognition and security. An historic 99-day strike at the Ford plant in Windsor, Ontario, in 1945 led Justice Ivan Rand of the Supreme Court of Canada to provide for a compulsory check-off of union dues for all employees in the bargaining unit, whether union members or not; this provision has become known as the Rand formula.

Throughout the 1940s and the early 1950s, union conflict with management and government was at times secondary to the conflict within the union movement over who would control organized labour in Canada. The CCL and the TLC gradually moved closer together and united in 1956 to form the Canadian Labour Congress (CLC). This followed the merger of the AFL and the CIO into the AFL-CIO in the U.S. The CLC is the largest organization of unions in Canada and the dominant voice of organized labour, although other federations, such as the Canadian Federation of Labour (CFL)(6) and the Confederation of National Trade Unions (CNTU)(7) exist.

Chart 1 provides a capsule history of the Canadian trade union movement.

TRADE UNION MEMBERSHIP IN CANADA

Several aspects of trade union membership in Canada are examined here: membership levels, distribution by industry and by jurisdiction, and female membership.

---

(5) At this point, it might be noted that labour relations in Canada is, for the most part, a provincial matter; the federal government's jurisdiction is limited to interprovincial industries or firms and those which fall within its specific jurisdiction.

(6) The CFL was founded in 1982 as a response to a growing rift between the CLC and the international building trade unions.

(7) The CNTU is largely Quebec-based.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

A. Membership Levels

As presented in Table 1, there were 3.781 million union members in Canada in 1987, showing the growth in the absolute number of union members that has continued since 1962,(8) except for a decline in 1983. Unionized workers in 1987, however, represented 37.6% of non-agricultural paid workers, a percentage that has been declining since 1983 when it was 40%, the highest in the period 1901-1987.(9)

Union density, defined as the proportion of the non-agricultural workforce that is unionized, is the most common measure of the extent of collective bargaining. Such figures are, however, more appropriate for measuring the potential for union organization, since they generally underestimate the impact of union activity.

Canadian labour relations statutes require that collective agreement provisions apply to all members in the bargaining unit, both union members and non-members. Thus, Table 1 reveals that in 1985, the latest year for which such data are available, 57% of all workers were covered by a collective agreement. More than half of all workers have been covered by such an agreement since 1971.

Several hypotheses have been advanced to explain the decline in the percentage of non-agricultural paid workers who are unionized; one is that government provision of certain social welfare benefits has substituted for private provision by unions, and so reduced the attractiveness of union membership.(10) In addition, there has been a shift from

---

(8) Note, however, that data for 1979 are unavailable.

(9) See (8) above.

(10) George R. Neumann and Ellen R. Rissman, "Where Have All the Union Members Gone?" The Journal of Labour Economics, 1984, Vol. 2, No. 2, p. 175.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

employment in heavy-goods-producing industries,(11) thought to be more amenable to union organization, towards employment in service industries, historically more difficult to organize. The effects of this on unionization may have been exacerbated by plant closures in many goods-producing industries during the recession.

B. International and National Union Affiliation

International union links between the United States and Canada were established as early as the 1860s and 1870s as craftsmen moved back and forth across the border. The impetus for such affiliation came from "... Canada's small, isolated local unions which sought support from the emerging national unions in the U.S."(12) Craft unions in both countries shared a common heritage and craft, and joined together to gain "strength in numbers." It has been estimated that by 1902 "approximately 95% of Canadian union members were in locals affiliated with a central union of the U.S."(13)

Since that time, however, there has been a radical shift in the proportion of Canadian union members affiliated with international unions, as indicated in Table 2. This percentage has been decreasing steadily from 66.9% in 1968 to 33% in 1988. At the same time, there has been an increase in the percentage of total Canadian union membership associated with national unions. In 1988, 63.1% of total union membership or 2,425,411 union members had a national affiliation. Again, it should be noted that such figures, representing union membership levels rather than collective bargaining coverage, understate the actual extent of national and international union affiliation. It might also be noted that not all unions are affiliated with either a national or an international union. They may also be directly chartered locals or independent local organizations; such instances are, however, rare, accounting for 3.9% of membership in 1988.

---

(11) Ibid., p. 182. These industries include mining, construction, manufacturing, public utilities and transportation.

(12) Roy J. Adams, "Canada-U.S. Labor Link Under Stress," Industrial Relations, Vol. 15, No. 3, October 1976, p. 295.

(13) Ibid., p. 296.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Several reasons have been suggested for the shift toward national, rather than international, affiliation. These include allegations that:(14)

- American unions are less likely to consider Canadian concerns a high priority;
- international unions take more funds out of Canada, in the form of Canadian membership dues, than they put in;
- collective bargaining approaches differ in the two countries;
- Canadian unions are more militant than their American counterparts; and
- it is difficult to attract new union members to American-based unions.

The assumption is that national unions will more accurately reflect the concerns of Canadian workers and that association with national unions will keep membership fees in Canada. These benefits, however, must be weighed against the benefits of association with international unions, which include:

- access to a possibly larger pool of strike funds;
- a greater range and depth of bargaining experience; and
- more bargaining power in negotiations with U.S.-based multinational corporations.

One of the most publicized shifts away from international union affiliation occurred in 1985, when the Canadian Auto Workers (CAW) separated from the international United Auto Workers (UAW). As part of a refinancing package for Chrysler in the early 1980s, the U.S. government had stipulated that Chrysler workers must concede wage rollbacks totalling $259 million. Feeling that there was a difference between accepting wage cuts in an international agreement negotiated by the union, and accepting wage rollbacks dictated by the U.S. government, Canadian workers voted

---

(14) "Home-Grown Unions," Canada and the World, September 1987, p. 9.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

against participating in these government-imposed concessions, and were excluded from the international agreement with Chrysler. Discontent became more pronounced during negotiations with General Motors in 1984, and precipitated the 1985 formation of the 140,000-member national CAW.(15)

Such shifts in affiliation are continuing. At the 1986 Convention of the International Woodworkers of America (IWA), separation of the Canadian membership was approved. Effective in the spring of 1987, the 45,000 Canadian members became the national IWA-Canada.

To halt such shifts and encourage greater international affiliation, many international unions are restructuring in an effort to become more responsive to Canadian needs. In March 1987, 23,000 Atlantic fishery workers belonging to the international United Food and Commercial Workers (UFCW) Union claimed that Canadian members were not being adequately served; their announcement that they wished to be represented by the national CAW resulted in legal action by the UFCW claiming that the CAW had "raided" the fishery workers. The dispute prompted restructuring of the UFCW, resulting in the establishment of a Canadian Council at a founding convention in March 1988. Also established was a Canadian Advisory Board to make recommendations to the Executive Board and ensure that Canadian members are represented on the Canadian Council. Further, the Council's constitution allows for a Canadian strike fund which will supplement that of the international union.

Finally, an April 1988 convention of the International Association of Machinists (IAM) saw a structural change to allow only Canadian members to elect their General Vice-President. Canadian representatives point out, however, that the restructuring is not to be interpreted as an attempt to separate from the international union.(16)

---

(15) Bob White, "Goodbye, Detroit," Saturday Night, September 1987, p. 23-29.

(16) Industrial Relations Centre, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Queen's University, Kingston, p. 44.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

C. Union Membership and Collective Agreement Coverage by Industry

In December 1984 and December 1986, Statistics Canada conducted surveys supplementary to its monthly Labour Force Survey. Partial results of these surveys, as presented in Table 3, suggest that, for both periods and among all industries, the public administration industry had the highest level of union activity. This result holds whether the union activity is measured by the proportion of employed paid workers who are organized or the proportion covered by a collective agreement. The union activity in this industry was remarkably stable over the two periods. In 1986, 66.5% of the industry's employed paid workers were unionized and 75.1 were covered by a collective agreement; these figures are similar to the 1984 values of 66.6% and 74.7%, respectively. For both periods, the transportation industry was the second most important in terms of union activity, which again was relatively stable over the two periods. In 1986, 58.4% of the transportation industry's employed paid workers were unionized, while 62.9% were covered by a collective agreement; the 1984 figures were 60.0% and 64.2%, respectively. In both periods the agricultural industry had the lowest level of union activity. In 1986, 4.7% of this industry's employed paid workers were unionized and 5.4% were covered by a collective agreement; it is significant, however, that these levels are about double those of 1984, which were 2.3% and 2.8%, respectively.

According to these 1986 figures, there are several other industries with significant potential for union organization in the future, either because of their current low levels of union activity or because they are experiencing significant employment growth. For example, there is great scope for organization in the trade industry, and the finance, insurance and real estate industry where, as noted in Table 3, in 1986 only 12.9% and 9.2%, respectively, of employed paid workers were unionized. The service sector, which has experienced average annual employment growth of 3% since the end of the recession, also includes the transportation, communication and other utilities, community, business and personal service, and public administration industries. As significant growth in this sector is expected to continue, union organization potential exists in many of these industries.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

D. Collective Agreement Coverage by Jurisdiction

As indicated in Table 4, Saskatchewan had the highest level of union activity among all provinces in 1985, with 72% of its employees covered by a collective agreement. Prince Edward Island, Newfoundland and British Columbia followed, with at least 67% of employees in each covered by such provisions. Every province had at least half of its employees so covered in that year, except Alberta, with 49%. In 1984, all provinces had had at least half of their employees under collective agreement coverage, with Ontario the lowest at 51%.

E. Female Union Membership

As indicated in Table 5, women's union membership has increased steadily over the 1965-1985 period, both in numbers and as a percent of all union members. In 1985, the 1,264,600 female union members represented 36.2% of all union members. This growth in female membership is especially significant given the general supposition that, for a variety of reasons, for example because women often work part-time and in service industries, women are harder to organize than men.

Future union growth may depend on being able to organize female employees, as their numbers in the labour force and in the growing industries are predicted to increase. Substantial growth potential exists, as Table 5 also reveals that only 28.4% of all female paid workers were union members in 1985. In order to attract women members, however, new organizing techniques and more female representation on union committees may be required.

THE CHANGING GOALS AND PRIORITIES IN COLLECTIVE BARGAINING

As the result of alterations in external and internal environments, union and management goals and priorities have been changing over time. Whereas unions were once primarily interested in achieving wage gains for their members, their focus is now often on gaining job security

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

provisions. Management, for its part, is seeking concessions from unions in order to realize the lower costs needed to remain competitive; it is also seeking greater flexibility and improved productivity.(17)

A. Concession Bargaining

Although instances of concession bargaining since the Depression of the 1930s had been confined largely to individual industries experiencing severe structural change, they became much more widespread during the recession in the early 1980s. Unions often understood the cost and competitive pressures on management, and were willing to make concessions in some areas in exchange for improvements in others, thereby contributing to the future viability of the enterprises. In many instances, concession agreements have expanded the bargaining agenda to include such issues as the introduction of technological change and strategic business decisions. Because of the economic pressures on management, union gains are likely to be in areas that will lead to only minimally higher labour costs.(18) Some of the gains are symbolic; for example, equality-of-sacrifice clauses, under which management must endure employment and wage freezes or cuts similar to those of the union, and management commitments to consider union interests in future actions. Although such symbolic improvements essentially leave union members no better off financially, they do serve the political function of illustrating that the union does still have some bargaining power and that concessions are being made by all parties.

Explicit and implicit job security provisions have also been negotiated. Explicit provisions include management agreements to limit layoffs, while implicit provisions affect employment levels by influencing business decisions. Examples of the latter are management agreements to limit the contracting out of work and guarantees of plant investment.

---

(17) "Management-Labour Relations: Tough Negotiations Ahead," Canadian Business Review, Summer 1987, p. 23-24.

(18) Alton W.J. Craig, The System of Industrial Relations in Canada, Second Edition, Prentice-Hall Canada, Scarborough, 1986, p. 193-194.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Contingent compensation arrangements that link future compensation improvements to the organization's economic performance and profitability have also been sought in concession bargaining. Profit-sharing and stock-ownership plans are examples of such arrangements.

Further, unions have been able to negotiate formal arrangements, such as union representation on company boards and shop floor participation plans, that will allow them to take a more active role in business decisions. Such arrangements often allow union access to information about the organization's financial performance and future plans and thus may influence negotiating sessions for some time in the future. Management efforts to limit what is sometimes seen as union intrusion into traditional management jurisdiction have included limiting union participation to a particular issue at a given point in time.

Concession agreements are generally thought to be advantageous to all parties. Through union concessions, management may be able to contain costs, as needed for viability. Through management concessions, unions may be able to improve the job security of bargaining unit members, and broaden the bargaining agenda to gain influence in new areas. Concession bargaining is not, however, without its problems. Management fears concessions may lead to a surrender of management prerogatives, and unions are reluctant to concede hard-fought for gains. D. Quinn Mills suggests that employee relations are permanently altered as a result of the concessions granted.(19) On the one hand, employees lose faith in management's competence and their sense of job security and commitment to the organization; on the other hand, employees expect a continuing role in the operation of the organization and a greater share of the organization's profits. Mills concludes that concession bargaining may lead to a more cooperative and less confrontational relationship where management and

---

(19) D. Quinn Mills, "When Employees Make Concessions," Harvard Business Review, May-June 1983, p. 103-113.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

union view themselves as part of a management team working toward the long-term viability and profitability of the organization.

B. The Impact of Concession Bargaining on Wage Settlements

As mentioned earlier, one area where management sought concessions during the recessionary period was wage settlements. Table 6 reveals the number and percent of settlements that provided for a wage cut or freeze over the 1983-1987 period. In 1983, for example, there were 71 such settlements or 11% of the total: these consisted of 14% of private sector settlements, and 9% of public sector settlements. In 1984, 25% of all settlements, 27% of private and 23% of public, contained such a clause. Following 1984, the incidence of such clauses decreased to only 3% of settlements in 1987, the lowest percent in the 1983-1987 period.

Further, Table 7 indicates that a significant portion of settlements in the 1982-1987 period provided for wage increases below the rate of inflation; thus, many employees experienced a decline in their real wage. For example, in 1982, 49% of all settlements provided for a wage increase less than the inflation rate, as did 92% of federal public sector settlements. For the 1983-1986 period, the percent of settlements with such a provision was never less than 46% for the public or private sector, individually or jointly. The incidence of wage settlements below the rate of inflation increased markedly in 1987, to 87% of the total, 90% of settlements in the private sector and 85% of those in the public sector; 100% of federal public sector wage settlements were below the inflation rate.

These results suggest that in the future, once job security has been relatively assured, employees will seek wage settlements that are at least equal to the expected inflation rate. In fact, in an effort to make up for past real wage losses, they may seek settlements substantially greater than the inflation rate. Further, an increasing proportion of settlements may contain cost-of-living allowance (COLA) provisions linking wage changes to changes in the rate of inflation.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

C. Management Goals and Priorities

To remain competitive with low-cost foreign and domestic producers, management will continue to seek union concessions in order to achieve lower costs and improved productivity. One area where management will seek cost containment is compensation. Often, management proposes:

- wage freezes or cuts;
- the elimination or postponement of cost-of-living allowances;
- multi-tier wage schemes;
- lump-sum payments rather than annual wage increases;
- remuneration linked to individual performance; and
- remuneration based on the organization's profitability and other profit-sharing schemes.

Management will also negotiate for greater flexibility in working arrangements, pressing for:

- the elimination of restrictive work rules;
- greater use of part-time employment and sub-contracting; and
- changes in job classification and seniority systems.

D. Union Goals and Priorities

Despite management efforts, unions will negotiate to achieve wage gains and limit management flexibility with respect to work arrangements. Another area of continuing importance, however, will be job security; this is particularly relevant in view of rapid technological change, high levels of unemployment, and excess plant capacity, closures and retrenchment. Union efforts to enhance job security provisions will continue to include:

- more effective layoff and seniority provisions;

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

- longer advance notice in the event of labour demand changes and the introduction of new technology;
- greater consultation with the union prior to such changes;
- improved training, retraining and job transfer provisions;
- enhanced supplementary unemployment benefits, severance pay, pension and early retirement provisions;
- voluntary early retirement with full pension rights;
- reductions in worktime and sharing of available work;
- restrictions on overtime as a means of distributing existing work;
- contract provisions regarding the introduction of technological change; and
- a halt to subcontracting.

CONCLUSION

In conclusion, the union movements in Britain and Canada followed similar patterns of development, due in large part to the migration to Canada of many skilled British workmen who brought with them their knowledge and experience of the trade union movement. In addition, international unions have been a major contributing factor to the nearly parallel development of the U.S. and Canadian union movements. Over time, unions have evolved from being organizations in restraint of trade to being the accepted voice of organized labour.

The percentage of non-agricultural paid workers who are unionized, 37.6% in 1987, has been declining since 1983, although the absolute number of union members is continuing to grow. A more accurate indicator of the impact of collective bargaining, the percentage of workers covered by a collective agreement, has been relatively stable for the past decade at around 58%. Coincident with a decline in association with international unions has been an increase in national affiliation; in 1987,

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

about 61% of union members were associated with national unions and 35% with international unions. In 1984 and 1986, the industries with both the highest percent of union membership and the largest degree of collective bargaining coverage were public administration and transportation; agriculture had the lowest in terms of both measures. Both the number of women union members and women members as a percentage of total union membership have been increasing over time. Finally, in 1985 all provinces had more than 50% of their employees covered by a collective agreement, except Alberta, which had 49%.

Finally, increased competitive pressures will continue to lead management to seek concessions in bargaining. These pressures will come from foreign producers, which often have lower costs, and from domestic sources, both union and non-union. It might be noted that trends toward deregulation will continue to increase domestic competitiveness. The incentive for unions to agree to concessions will depend on whether the resulting lower labour costs would improve the firm's competitive position and enhance employment security. Even where concessions would not save a firm, they might allow it to operate long enough for displaced workers to find alternative employment. The economic environment in the future will continue to shape the collective bargaining goals and priorities of both management and unions.

BIBLIOGRAPHY

Abella, Irving. The Canadian Labour Movement, 1902-1960. The Canadian Historical Association, 1975.

Ashenfelter, O. and John H. Pencavel. "American Trade Union Growth: 1900-1960." Quarterly Journal of Economics, August 1969.

Benimadhu, Prem. "Management-Labour Relations: Tough Negotiations Ahead." Canadian Business Review, Summer 1987.

Cashin, Richard. Home-Grown Unions." Canada and the World, September 1987.

Forsey, Eugene. A. The Canadian Labour Movement 1812-1902. The Canadian Historical Association, 1974.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Industrial Relations Centre. The Current Industrial Relations Scene in Canada. Queen's University, Kingston, various years.

Labour Canada. Directory of Labour Organizations in Canada. Labour Data Branch, various years.

Neumann, George R. and Ellen R. Rissman. "Where Have All the Union Members Gone?" Journal of Labour Economics, 1984, Vol. 2, No. 2.

"Will You Have a Union in 1995?" Vector Union Report, 1986.

White, Bob. "Goodbye, Detroit." Saturday Night, September 1987.

Willes, John. Contemporary Canadian Labour Relations. McGraw-Hill Ryerson, Toronto, 1984.

CHART 1

CAPSULE HISTORY OF THE CANADIAN TRADE UNION MOVEMENT

DATE	EVENT
1812	Unions formed on the east coast of Canada, giving rise to the organization of many isolated local unions
latter 19th century	Union movement began to gain strength with the development of a transportation network
1859	International unionism began in Canada
1871	Formation of the Toronto Trades Assembly, which remained in existence until 1878
1872	Toronto printers' strike led to the enactment of the Criminal Law Amendment Act and the Trade Union Act
1881	Knights of Labor began organization in Canada
1883	Knights of Labor and the Toronto Trades and Labour Council, formerly the Toronto Trades Assembly, formed the Dominion Trades and Labour Congress, later called the Trades and Labour Congress (TLC)
1902	TLC Berlin Convention, where the TLC expelled the Knights of Labor and all other unions not affiliated with international unions
1903	National Trades and Labour Congress, renamed the Canadian Federation of Labour (CFL) in 1909 and in existence until 1927, was formed by unions expelled from the TLC
1935	Committee for Industrial Organization was formed
1937	American Federation of Labour (AFL) expelled unions associated with the Committee for Industrial Organization, and urged the TLC to do the same
1938	Expelled unions formed the Congress of Industrial Organizations (CIO)

DATE	EVENT
1940	Canadian Congress of Labour (CCL) was formed by CIO-affiliates expelled by the TLC and the All-Canadian Congress of Labour (ACCL)
1944	Order-in-Council P.C. 1003 passed
1945	The Rand formula was provided, which gave unions some security
1955	Merger of the AFL and the CIO
1956	Merger of the TLC and the CCL to form the Canadian Labour Congress (CLC)
1982	Canadian Federation of Labour (CFL) formed

TABLE 1

UNION MEMBERSHIP AND COLLECTIVE BARGAINING COVERAGE IN CANADA, 1901-1987

	Total membership ('000)	Membership as % of non-agricultural paid workers	Proportion of workers covered by a collective agreement
1901			
1906			
1911	133		
1916	160		
1921	313	18.4[4]	
1926	275	13.6[4]	
1931	311	15.3	
1936	323	16.2	
1941	462	18.0	
1946	832	27.9	
1949	1,006[2]	29.5	
1950	--[3]	--[3]	38
1951	1,029	28.4	39
1952	1,146	30.2	40
1953	1,220	33.0	40
1954	1,268	33.8	40
1955	1,268	33.7	39
1956	1,352	33.3	39
1957	1,386	32.4	
1958	1,454	34.2	
1959	1,459	33.3	51
1960	1,459	32.3	50
1961	1,447	31.6	48
1962	1,423	30.2	48
1963	1,449	29.8	46
1964	1,493	29.4	47
1965	1,589	29.7	43
1966	1,736	30.7	44
1967	1,921	32.3	44
1968	2,010	33.1	44
1969	2,075	32.5	47
1970	2,173	33.6	
1971	2,231	33.6	51
1972	2,388	34.6	53
1973	2,591	36.1	54
1974	2,732	35.8	56
1975	2,884	36.9	56
1976	3,042	37.3	57

TABLE 1 (cont'd)

UNION MEMBERSHIP AND COLLECTIVE BARGAINING COVERAGE IN CANADA, 1901-1987

	Total membership ('000)	Membership as % of non-agricultural paid workers	Proportion of workers covered by a collective agreement
1977	3,149	38.2	57
1978	3,278	39.0	58
1979	na	na	58
1980	3,397	37.6	58
1981	3,487	37.4	59
1982	3,617	39.0	58
1983	3,563	40.0	59
1984	3,651	39.6	58
1985	3,666	39.0	57
1986	3,730	37.7	
1987	3,781	37.6	

1 The data series was discontinued in 1985.

2 Includes Newfoundland for tne first time.

3 Data on union membership for all years up to and including 1949 are as of December 31. In 1950 the reference date was moved ahead by one day to January 1, 1951. Thus, while no figure is shown for 1950, the annual series is, in effect, continued without interruption. The data on union membership for subsequent years are also as of January 1.

4 Tnese figures are estimated using census wage earner data.

Source: Labour Canada, Directory of Labour Organizations in Canada, Working Conditions in Canadian Industry, and Labour Gazette.

TABLE 2

MEMBERSHIP OF NATIONAL AND INTERNATIONAL UNIONS IN CANADA, 1956-1988

	INTERNATIONAL AFFILIATION		NATIONAL AFFILIATION		DIRECTLY CHARTERED AND INDEPENDENT LOCALS	
	Membership	%	Membership	%	Membership	%
1956	947,498	70.1	338,632	25.1	65,522	4.8
1957	990,469	71.5	336,708	24.3	59,008	4.3
1958	1,062,315	73.1	331,747	22.8	59,938	4.1
1959	1,055,690	72.4	325,892	22.3	76,994	5.3
1960	1,051,997	72.1	320,118	21.9	87,044	6.0
1961	1,040,208	71.9	323,486	22.4	83,248	5.8
1962	1,024,969	72.0	334,747	23.5	63,067	4.4
1963	1,031,658	71.2	350,918	24.2	66,605	4.6
1964	1,062,054	71.1	365,536	24.5	65,583	4.4
1965	1,124,741	70.8	389,746	24.5	74,268	4.7
1966	1,219,482	70.2	445,163	25.6	71,195	4.2
1967	1,272,884	66.3	575,663	29.9	72,100	3.8
1968	1,345,331	66.9	590,260	29.4	74,142	3.7
1969	1,346,114	65.0	649,887	31.3	78,615	3.7
1970	1,359,346	62.5	752,373	34.6	61,388	2.8
1971	1,371,109	62.0	771,177	34.9	68,268	3.1
1972	1,411,852	59.6	892,691	37.7	66,098	2.7
1973	1,443,246	55.3	1,098,763	42.1	67,627	2.6
1974	1,450,399	53.2	1,187,539	43.6	88,206	3.2
1975	1,478,583	51.4	1,324,076	46.1	72,805	2.5
1976	1,508,078	49.6	1,424,965	46.8	109,229	3.6
1977	1,544,717	49.0	1,492,093	47.4	112,403	3.6
1978	1,553,477	47.4	1,637,626	50.0	86,865	2.6
1979						
1980		46.3				
1981	1,557,792	44.7	1,812,983	52.0	116,456	3.3
1982	1,599,705	44.2	1,876,121	51.9	141,502	3.9
1983	1,470,433	41.3	1,945,982	54.6	146,384	4.1
1984	1,461,693	40.0	2,049,756	56.1	139,055	3.8
1985						
1986						
1987	1,324,182	35.0	2,319,024	61.3	138,279	3.7
1988	1,265,797	33.0	2,425,411	63.1	150,283	3.9

Source: Labour Canada, Directory of Labour Organizations in Canada, (annual).

UNION MEMBERSHIP AND COLLECTIVE AGREEMENT COVERAGE OF EMPLOYED PAID WORKERS BY INDUSTRY IN CANADA, DECEMBER 1984 AND DECEMBER 1986

Industry	Actual Number ('000)						Percentage			
	Union		Non-Union				Unionized		Covered by Collective Agreement	
			Total		Covered by Collective Agreement					
	1984	1986	1984	1986	1984	1986	1984	1986	1984	1986
Total	3,473.8	3,527.8	5,860.2	6,442.4	430.3	448.5	37.2	35.4	41.8	39.9
Agriculture	2.1	5.6	87.3	112.5	0.4	nr	2.3	4.7	2.8	5.4
Forestry	20.6	17.5	35.6	39.6	2.1	nr	36.7	30.6	40.4	36.8
Fishing	3.5	nr	3.6	9.2	0.1	nr	nr	nr	50.7	19.8
Mining	59.8	57.7	122.8	112.8	6.8	7.4	32.8	33.9	36.5	38.2
Manufacturing	856.2	789.9	1,047.5	1,110.3	76.5	99.1	45.0	41.6	49.0	46.8
Construction	145.8	152.1	229.5	285.2	13.1	10.1	38.8	34.8	42.3	37.1
Transportation, etc.	462.6	473.6	308.5	337.0	32.6	36.1	60.0	58.4	64.2	62.9
Trade	201.3	227.3	1,411.4	1,533.5	56.0	53.8	12.5	12.9	16.0	16.0
Finance, insurance and real estate	47.8	592.2	471.1	538.0	19.0	15.1	9.2	9.2	12.9	11.7
Services	1,159.3	1,200.2	1,884.4	2,088.9	161.3	151.6	38.1	36.5	43.4	41.1
Public administration	514.9	547.0	258.4	275.4	62.5	70.7	66.6	66.5	74.7	75.1

nr not reportable due to publication restrictions where the estimate is less than 4,000 or the coefficient of variation exceeds 33.3%

Source: Compiled from data presented on pages 385 and 396 of The Current Industrial Relations Scene in Canada 1986, and pages 485-487 of The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Industrial Relations Centre, Queen's University, Kingston; their data source was Statistics Canada's unpublished data from the Survey of Union Membership, December 1984 and the Labour Market Activity Survey, December 1986.

TABLE 4

COLLECTIVE AGREEMENT COVERAGE BY JURISDICTION IN CANADA, 1964-1985
PERCENT OF EMPLOYEES COVERED

Jurisdiction	1964	1974	1984	1985
Canada	47	56	58	57
Newfoundland	50	66	68	68
Prince Edward Island	38	68	73	69
Nova Scotia	48	57	59	57
New Brunswick	42	62	65	64
Quebec	47	58	64	64
Ontario	45	52	51	50
Manitoba	44	53	63	62
Saskatchewan	43	56	71	72
Alberta	35	52	53	49
British Columbia	65	67	70	67

Source: Industrial Relations Centre, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1987, Queen's University, Kingston, p. 382; data from Labour Canada, Working Conditions in Canadian Industry and unpublished data. The survey was discontinued beginning in 1986.

TABLE 5

WOMEN MEMBERS OF UNIONS IN CANADA, 1965-1985

	Actual Membership ('000)	As a % of All Union Members	As a % of Female Paid Workers
1965	292.1	16.6	15.5
1966	323.0	17.0	15.9
1967	407.2	19.8	18.8
1968	438.5	20.4	19.4
1969	469.2	21.2	20.1
1970	513.2	22.6	21.5
1971	558.1	23.5	21.7
1972	575.6	24.2	21.4
1973	635.9	24.6	22.2
1974	676.9	25.2	22.4
1975	711.1	26.0	22.9
1976	750.6	27.0	23.1
1977	782.3	27.7	23.5
1978	835.3	28.7	23.3
1979	890.4	29.3	24.3
1980	932.9	30.2	24.2
1981	979.9	31.0	24.2
1982	985.4	32.3	24.7
1983	1,179.2	34.8	28.8
1984	1,219.2	35.4	28.9
1985	1,264.6	36.2	28.4

Source: Statistics Canada, Annual Report Under the Corporations and Labour Unions Returns Act, Part II - Labour Unions. Paid workers figures from Statistics Canada, Historical Labour Force Statistics.

TABLE 6

WAGE CUTS/FREEZES IN SETTLEMENTS IN CANADA, 1983-1987

Number of Agreements	YEAR 1983	1984	1985	1986	1987
All Industries	71	139	76	66	12
Public Sector	41	61	51	19	4
Private Sector	30	78	25	47	8
Incidence(1)					
All Industries	11	25	15	13	3
Public Sector	9	23	17	6	2
Private Sector	14	27	13	22	4

(1) Incidence is the percent of settlements in a category which provided for a wage cut or freeze.

Source: Industrial Relations Centre, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Queen's University, Kingston, p. 678; tneir source is Labour Canada, Major Wage Settlements and unpublished data.

TABLE 7

INCIDENCE[1] OF WAGE SETTLEMENTS BELOW THE RATE OF INFLATION IN CANADA, 1982-1987

	YEAR					
SECTOR	1982	1983	1984	1985	1986	1987
All Sectors	49	57	52	49	61	87
Private Sector	49	54	58	50	59	90
Public Sector						
All	49	59	46	48	63	85
Federal	92	33	41	100	93	100
Provincial	43	56	40	60	54	81
Local	13	70	47	9	68	87
Health	23	45	60	70	58	94
Education	55	68	43	45	51	81

(1) Incidence is the percent of settlements in a category which provided for a wage change less than the inflation rate.

Source: Industrial Relations Centre, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Queen's University, Kingston, p. 679; their source is Labour Canada, Major Wage Settlements and unpublisned data.

Étude générale

BP-203F

LE SYNDICALISME AU CANADA

June Dewetering

DIVISION DE L'ÉCONOMIE
Avril 1989

Bibliothèque du Parlement
Library of Parliament

Service de recherche

Le Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, il assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les attachés de recherche peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

N° de cat. YM32-2/203F
ISBN 0-660-92708-X

THIS DOCUMENT IS ALSO
PUBLISHED IN ENGLISH

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION 1

PERSPECTIVE HISTORIQUE 2

ADHÉSION SYNDICALE AU CANADA 6

A. Niveaux d'effectifs 6

B. Affiliation à des syndicats nationaux ou internationaux 7

C. Effectifs syndicaux et travailleurs visés par une convention collective par secteur 11

D. Travailleurs visés par une convention collective par province 12

E. Travailleuses syndiquées 12

ÉVOLUTION DES OBJECTIFS ET DES PRIORITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 13

A. Négociation de concessions 13

B. Incidence de la négociation de concessions sur les ententes salariales 15

C. Objectifs et priorités du patronat 16

D. Objectifs et priorités des syndicats 17

CONCLUSION 18

BIBLIOGRAPHIE 19

CANADA
LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

LE SYNDICALISME AU CANADA

INTRODUCTION

> En cent-soixante et quelque années d'existence, les syndicats ouvriers au Canada, qui à l'origine ne constituaient que quelques petits groupes dispersés d'artisans, sont devenus une organisation vaste et complexe. Celle-ci comprend des milliers de sections locales, des centaines de syndicats nationaux et internationaux ainsi qu'un certain nombre de fédérations nationales du travail, dont l'effectif total dépasse les trois millions(1).

Depuis l'avènement du mouvement syndical au Canada vers le début du 19e siècle jusqu'à nos jours, l'effectif syndical a augmenté par sauts et par bonds, et sa composition a changé beaucoup avec le temps. Le mouvement syndical a survécu à la participation du Canada à deux guerres mondiales et s'est adapté aux changements qui sont survenus sur la scène économique, politique et législative.

Le présent document examine la question du syndicalisme au Canada. La première section fait l'historique de la question, et la deuxième porte sur l'effectif syndical au fil des ans. Ensuite, après une description des changements apportés à la nature des offres dans le cadre de la négociation collective, on jette un coup d'oeil sur l'avenir du mouvement syndical au pays.

---

(1) J. Willes, Contemporary Canadian Labour Relations, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1984, p. 41.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

PERSPECTIVE HISTORIQUE

Le mouvement syndical canadien tire ses origines d'Angleterre, où des artisans s'étaient constitués en sociétés de bienfaisance ou en clubs de compagnons pour aider ceux de leurs membres sans emploi à trouver du travail et pour aider ceux qui travaillaient à régler les différends les opposant à leurs employeurs au sujet de leur salaire, des conditions de travail et des droits ouvriers. Ces sociétés et clubs ont contribué à faire naître le mouvement syndical au Canada, car les artisans qui émigrèrent au Canada étaient d'abord passés par l'école du mouvement syndical britannique, et ils ont emporté avec eux les idées de négociation collective et les méthodes leur permettant d'organiser des syndicats eux-mêmes. Une fois en Amérique du Nord, ils ont, par leur présence, activé l'essor du mouvement ouvrier(2).

Des employés du secteur de la construction navale ont formé des syndicats vers 1812 sur la côte est du Canada, mais le premier syndicat canadien viable fut créé par des typographes de Toronto en 1832. L'est du pays allait rester le coeur de l'activité syndicale jusqu'au milieu des années 1850. Au tout début du mouvement syndical canadien, les prestations de maladie et d'accident revêtent plus d'importance, aux yeux des syndiqués, que la négociation collective, parce que la plupart des employeurs desservent alors un marché local et entretiennent de bonnes relations de travail avec leur petit groupe d'employés. À l'origine, les syndicats sont, au Canada comme en Angleterre, essentiellement locaux, parce que les collectivités sont relativement isolées et que les moyens de transport et de communication ne sont pas perfectionnés. Le mouvement syndical commence à prendre des forces au cours de la seconde moitié du 19e siècle, lorsque les chemins de fer ouvrent de vastes régions à l'agriculture, à la coupe du bois et à l'exploitation minière et que les immigrants qui vont s'installer dans ces régions créent des marchés pour les produits de grandes entreprises manufacturières.

Voyant que l'appui qu'ils peuvent offrir est généralement à la mesure des moyens limités de leurs membres, les syndicats locaux

---

(2) Ibid., p. 27.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

commencent à songer aux avantages que procurerait l'appartenance à une organisation nationale qui disposerait de ressources plus importantes et qui pourrait coordonner les activités de divers syndicats locaux. Une première mesure en ce sens est prise en 1871, lorsqu'est créé le Toronto Trades Assembly (Assemblée des métiers de Toronto), la plus grosse et la plus influente des organisations centrales locales. Dans la plupart des centres urbains, les syndicats se forment également en conseils ou en congrès locaux à cette époque.

L'amélioration du transport et des communications a ensuite permis aux artisans syndiqués du Canada et des États-Unis d'avoir des rapports plus fréquents, ce qui a favorisé la croissance de syndicats internationaux. Ces derniers sont nés au Canada vers les années 1850, certains syndicats locaux canadiens voulant faire partie d'une organisation plus grosse et plus forte pour qu'il soit plus facile à leurs membres de trouver du travail aux États-Unis s'il venait à manquer au Canada.

En 1883, à Toronto, l'Ordre des Chevaliers du travail(3) et le Conseil des métiers et du travail de Toronto (l'ancienne Assemblée des métiers de Toronto) s'unissent pour former le Congrès des métiers et du travail du Dominion, nom qui fut changé en celui de Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC). Le Congrès réunit des syndicats ainsi que des loges des Chevaliers du travail et il crée des liens étroits avec la Fédération américaine du travail (FAT). Le CMTC modifie un peu sa composition en ce qui a trait à ses membres affiliés et poursuit ses activités jusque vers le milieu des années cinquante, lorsqu'il forme par fusion avec le Congrès canadien du travail (CCT), créé en 1940, le Congrès du travail du Canada (CTC).

Entre 1891 et 1897, le mouvement syndical au Canada connaît une période de croissance ralentie; l'effectif des Chevaliers du travail diminue, celui des syndicats locaux n'augmente pas de façon sensible, tandis que, dans les syndicats internationaux, il augmente très lentement. Cette période est suivie, entre 1898 et 1902, d'une période d'expansion

---

(3) L'Ordre des Chevaliers du travail, fondé à Philadelphie en 1869, organisait des travailleurs en tous genres, qualifiés ou non, hommes et femmes, ainsi que les travailleurs de petites villes. Ses activités ont débuté en 1881 au Canada.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

rapide au cours de laquelle les efforts d'organisation de la FAT font tripler le nombre de sections locales du syndicat international.

Entre 1910 et 1920, les niveaux d'effectif des syndicats sont très changeants; en effet, ils baissent durant les premières années de la Première Guerre mondiale avant de commencer à remonter à mesure que le chômage diminue. Comme les usines de guerre ont besoin de main-d'oeuvre, des campagnes de recrutement sont menées, et les niveaux d'effectif s'élèvent, mais l'augmentation du coût de la vie annule les augmentations de salaire obtenues par négociation collective.

Le mouvement ouvrier régresse ensuite au cours des années vingt; en effet, la syndicalisation s'arrête, les effectifs syndicaux chutent et de nombreux syndicats ferment leurs portes par suite, entre autres, de l'essor que connaissent alors les syndicats maison soutenus par l'entreprise. Vu l'expansion du secteur de la production de masse et l'avènement de nouveaux procédés de fabrication, il s'imposait de trouver des moyens différents et plus dynamiques d'organiser la main-d'oeuvre dans le secteur industriel. Or, le CMTC et ses affiliés continuent d'être axés sur les métiers et ne lancent pas de campagne de recrutement; par conséquent, vers le début des années trente, le Congrès a perdu beaucoup de ses membres et il se trouve au bord de la faillite, alors que d'autres organisations syndicales se sont élevées contre le contrôle qu'il exerce sur le mouvement syndical canadien. En 1935, le Comité pour l'organisation industrielle est formé aux États-Unis et s'étend rapidement au Canada. La FAT expulse de ses rangs les syndicats américains qui ont formé ce Comité et elle exerce des pressions sur le CMTC pour qu'il fasse de même à l'égard des syndicats canadiens. Aux États-Unis, les syndicats exclus forment le Congrès des organisations industrielles (COI). En 1940, les syndicats canadiens affiliés au COI fusionnent avec le congrès pancanadien du travail(4) pour former le Congrès canadien du travail (CCT), organisme

---

(4) Le Congrès pancanadien avait pour but principal, contrairement au CMTC, d'organiser les travailleurs sur une base industrielle plutôt que selon les métiers; il cherchait également à permettre au mouvement ouvrier canadien de se distancer du mouvement américain. La crise économique des années trente lui a porté un dur coup.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

équivalent au COI en ce sens qu'il cherche à s'organiser sur une base industrielle, plutôt que selon les métiers, et qu'il est axé sur les industries de production de masse.

Le mouvement syndical canadien a progressé au cours de la Seconde Guerre mondiale comme il l'avait fait au cours de la Première; encore une fois, il y a pénurie de main-d'oeuvre dans les usines de guerre et, une fois de plus, les effectifs syndicaux augmentent. C'est également à cette époque que prend de la vigueur le militantisme syndical, principalement à propos de la reconnaissance syndicale. En 1944, le décret C.P. 1003 donne au gouvernement les moyens d'appliquer la négociation collective ainsi que la reconnaissance syndicale et de corriger la situation causée par des pratiques déloyales; après la guerre, les provinces ont adopté des lois semblables(5)

Durant l'après-guerre, la gestion essaye de reprendre le terrain qu'elle a dû céder aux syndicalistes pendant la guerre, surtout en ce qui a trait à la reconnaissance syndicale et à la sécurité syndicale. Par suite de la grève historique qui a paralysé l'usine de la société Ford à Windsor (Ontario) pendant 99 jours en 1945, le juge Ivan Rand, juge de la Cour suprême du Canada, avait imposé le précompte syndical obligatoire pour tous les employés faisant partie d'une même unité de négociation, qu'ils soient syndiqués ou non; c'est la mesure qu'on a baptisée la formule Rand.

Tout au long des années quarante et au début des années cinquante, les rivalités syndicales à savoir qui exercerait le pouvoir sur le mouvement syndical au Canada ont périodiquement relégué au second plan les conflits entre les syndicats et les employeurs ou le gouvernement. Pendant ce temps, des rapprochements s'opèrent entre le CMTC et le CCT, qui finissent par s'unir pour former en 1956 le Congrès du travail du Canada (CTC). Cette fusion fait suite à celle de la FAT et du COI, dont est née la centrale FAT-COI aux États-Unis. Le CTC est le plus grand regroupement de syndicats au Canada et le principal porte-parole du mouvement ouvrier,

---

(5) Il conviendrait de noter ici que le domaine des relations de travail relève presque exclusivement des provinces; l'aire de compétence du gouvernement fédéral se limitant aux industries ou entreprises interprovinciales et à celles qui relèvent spécifiquement de sa compétence.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

bien qu'il existe d'autres fédérations, comme la Fédération canadienne du travail (FCT)[6] et la Confédération des syndicats nationaux (CSN)[7].

On trouvera à l'annexe 1 un historique abrégé du syndicalisme au Canada.

ADHÉSION SYNDICALE AU CANADA

Nous examinerons maintenant plusieurs aspects de l'adhésion syndicale au Canada, à savoir les niveaux d'effectifs, la répartition des effectifs selon l'industrie et la province ainsi que la représentation féminine.

A. Niveaux d'effectifs

Comme on le voit au tableau 1, il y avait 3,781 millions de syndiqués au Canada en 1987, nombre qui n'a cessé d'augmenter de façon absolue depuis 1962[8], sauf en 1983 quand il a enregistré une baisse. En 1987 cependant, les travailleurs syndiqués constituaient 37,6 p. 100 de la main-d'oeuvre salariée non agricole, pourcentage qui a commencé à diminuer en 1983, année où il s'établissait à 40 p. 100, pourcentage le plus élevé pour la période allant de 1901 à 1987[9].

La densité syndicale, c'est-à-dire la proportion de la main-d'oeuvre non agricole qui est syndiquée, est la mesure la plus courante de la portée de la négociation collective. De tels chiffres sont cependant plus utiles pour évaluer les possibilités d'organisation syndicale parce qu'ils sous-estiment généralement l'incident de l'activité syndicale.

En vertu des lois canadiennes régissant les relations de travail, les dispositions des conventions collectives doivent s'appliquer à

---

(6) La FCT a été fondée en 1982 en raison d'un désaccord de plus en plus marqué opposant le CTC à des syndicats internationaux de l'industrie de la construction.

(7) La CSN est, dans une grande mesure, québécoise.

(8) Notons cependant que les données pour l'année 1979 sont indisponibles.

(9) Voir (8) ci-dessus.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

tous les membres de l'unité de négociation, qu'ils soient syndiqués ou non. On observe donc dans le tableau 1 qu'en 1985, dernière année à l'égard de laquelle ces données sont disponibles, 57 p. 100 de tous les travailleurs étaient assujettis à une convention collective. Plus de la moitié de tous les travailleurs canadiens ont été assujettis à une telle convention depuis 1971.

Plusieurs hypothèses ont été avancées pour expliquer le recul de la syndicalisation chez les salariés du secteur non agricole. D'après l'une de ces hypothèses, certaines allocations sociales offertes par le gouvernement se sont substituées à celles fournies par les syndicats, d'où perte d'intérêt pour l'adhésion syndicale(10). De plus, la main-d'oeuvre s'est déplacée, passant du secteur de l'industrie de gros outillage(11), généralement considéré comme plus propice à l'organisation syndicale, au secteur tertiaire, traditionnellement plus difficile à syndicaliser. Les répercussions de ce phénomène sur la syndicalisation peuvent en outre avoir été exacerbées par les fermetures d'usines dans de nombreuses industries manufacturières au cours de la récession.

B. Affiliation à des syndicats nationaux ou internationaux

Les relations canado-américaines au sein de syndicats internationaux datent d'aussi loin que les années 1860 et 1870, lorsque les artisans allaient et venaient d'un pays à l'autre. L'idée de s'affilier était venue à des petits syndicats canadiens locaux, désireux de sortir de leur isolement et d'obtenir l'appui des syndicats nationaux qui voyaient le jour aux États-Unis(12). Les syndicats de métier des deux pays, qui

---

(10) George R. Neumann et Ellen R. Rissman, "Where Have All the Union Members Gone?", The Journal of Labour Economics, 1984, vol. 2, n° 2, p. 175.

(11) Ibid., p. 182. Ce secteur comprend l'industrie minière, la construction, l'industrie manufacturière, les services publics et les transports.

(12) Roy J. Adams, "Canada-U.S. Labor Link Under Stress", Industrial Relations, vol. 15, n° 3, octobre 1976, p. 295.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

avaient en commun leur héritage et les métiers, ont décidé de se fusionner pour bénéficier de l'avantage du nombre. On estime qu'en 1902 quelque 95 p. 100 des syndiqués canadiens faisaient partie de sections locales affiliées à une centrale américaine(13).

La proportion des syndiqués canadiens affiliés à des syndicats internationaux a cependant changé de façon radicale depuis ce temps, comme on peut le voir au tableau 2. En effet, ce pourcentage n'a pas cessé de diminuer, passant de 66,9 p. 100 en 1968 à 33 p. 100 en 1988. Cette diminution s'est en outre accompagnée d'une augmentation du pourcentage du nombre total de syndiqués canadiens qui font partie de syndicats nationaux, ce pourcentage s'établissant à 63,1 p. 100, en 1988 c'est-à-dire 2 425 411 personnes. Signalons cependant que ces données, du fait qu'elles indiquent des niveaux d'effectifs plutôt que le nombre total de personnes visées par la négociation collective, minimisent l'importance réelle de l'affiliation à un syndicat national ou international. Signalons également que ce ne sont pas tous les syndicats qui sont affiliés soit à un syndicat national soit à un syndicat international; il existe aussi des syndicats à charte directe et des syndicats indépendants, mais ils sont plutôt rares et ne regroupaient que 3,9 p. 100 des syndiqués en 1988.

Plusieurs motifs ont été proposés pour justifier l'affiliation à un syndicat national plutôt qu'à un syndicat international. En voici quelques-unes(14):

- les syndicats américains seraient moins disposés à accorder une priorité élevée aux préoccupations canadiennes;
- les syndicats internationaux retirent plus du Canada, sous forme de cotisations syndicales, qu'ils n'y investissent;
- la façon d'aborder la négociation collective diffère au Canada et aux États-Unis;
- les syndicats canadiens seraient plus militants que leurs équivalents américains; et

---

(13) Ibid., p. 296.

(14) "Home-Grown Unions", Canada and the World, septembre 1987, p. 9.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

- il serait difficile de recruter de nouveaux membres dans des syndicats dont le siège central se trouve aux États-Unis.

On suppose que les syndicats nationaux sauront exprimer plus fidèlement des préoccupations des travailleurs canadiens et que l'affiliation à des syndicats nationaux fera en sorte que l'argent versé au titre des cotisations reste au Canada. Il importe cependant de tenir également compte des avantages que procure l'affiliation à des syndicats internationaux, parmi lesquels:

- l'accès à des fonds de grève qui pourraient être plus considérables;
- une expérience plus vaste et plus diversifiée de la négociation; et
- un pouvoir de négociation accru pour les négociations avec des multinationales dont le siège se trouve aux États-Unis.

Une des désaffiliations dont on a le plus parlé est survenue en 1985, lorsque les travailleurs canadiens de l'automobile se sont dissociés du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA). Cette mesure faisait suite à une décision prise par le gouvernement américain au début des années quatre-vingt au sujet du refinancement de la société Chrysler et selon laquelle les travailleurs de cette société devaient accepter des réductions de salaire totalisant 259 millions de dollars. Estimant qu'il y avait une différence entre l'acceptation de réductions salariales dans le cadre d'un accord international négocié par le syndicat et consentir que des réductions soient imposées par le gouvernement des États-Unis, les travailleurs canadiens ont refusé de faire l'objet de telles mesures gouvernementales et ont été exclus de l'entente intervenue entre le syndicat international et la société Chrysler. Le mécontentement des travailleurs canadiens s'est aggravé pendant les négociations avec la société General Motors en 1984 et

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

a précipité la formation, en 1985, du Syndicat national des travailleurs de l'automobile, comptant quelque 140 000 membres(15).

Les changements d'allégeance sont constants. Lors de la convention de 1986 du Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique (SITBA), on a approuvé la dissociation de l'élément canadien du Syndicat, d'où la naissance, au printemps de 1987, du SITBA-Canada, qui regroupe quelque 45 000 membres.

Pour mettre fin à de tels changements d'allégeance et favoriser une affiliation accrue à des syndicats internationaux, un grand nombre de ces syndicats sont en train de se restructurer afin de mieux répondre aux besoins des Canadiens. En mars 1987, 23 000 travailleurs du secteur des pêches de l'Atlantique appartenant au Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (SITUAC) se sont plaints que les services fournis aux membres canadiens n'étaient pas adéquats; lorsqu'ils ont annoncé qu'ils voulaient être représentés par le syndicat national des TUA, le SITUAC a entamé des poursuites, prétendant que ce dernier avait fait du maraudage auprès des travailleurs des pêches. Ce différend a donné lieu à la restructuration du SITUAC, d'où la création d'un Conseil canadien lors d'un congrès de fondation tenu en mars 1988. On a également mis sur pied un Conseil consultatif canadien chargé de faire des recommandations au conseil exécutif du syndicat et de veiller à ce que les membres canadiens soient représentés au sein du Conseil canadien. De plus, les statuts du Conseil prévoient la constitution d'un fonds de grève canadien venant s'ajouter à celui du syndicat international.

Enfin, lors du congrès d'avril 1988 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), on a adopté un changement de structure pour permettre exclusivement aux membres canadiens d'élire leur vice-président général. Les représentants canadiens soulignent toutefois qu'il ne faudrait pas interpréter cette restructuration comme une tentative de dissociation du syndicat international(16).

---

(15) Bob White, "Goodbye, Detroit", Saturday Night, septembre 1987, p. 23-29.

(16) Centre de relations industrielles, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Kingston, Université Queen's, p. 44.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

C. Effectifs syndicaux et travailleurs visés par une convention collective par secteur

En décembre 1984 et décembre 1986, Statistique Canada a mené des enquêtes supplémentaires en sus de son relevé mensuel de la main-d'oeuvre. Selon des résultats partiels (v. tableau 3), l'administration publique serait le secteur ayant le plus haut taux d'activité syndicale à la fois pour les deux périodes et pour tous les secteurs. Les résultats restent les mêmes, que l'activité syndicale soit mesurée par la proportion de salariés qui sont syndiqués ou par la proportion de ceux qui sont assujettis à une convention collective. Dans ce secteur, l'activité syndicale est demeurée remarquablement stable au cours des deux périodes. En 1986, 66,5 p. 100 des employés du secteur étaient syndiqués et 75,1 p. 100 étaient couverts par une convention collective; ces données sont semblables à celles de 1984, soit 66,6 et 74,7 p. 100 respectivement. Pour les deux périodes, le secteur des transports arrive au deuxième rang pour ce qui est de l'activité syndicale qui là encore reste relativement stable au cours des deux périodes. En 1986, 58,4 p. 100 des salariés du secteur des transports étaient syndiqués et 62,9 p. 100 étaient protégés par une convention collective; en 1984, les chiffres étaient de 60,0 et 64,2 p. 100 respectivement. Pour les deux périodes, c'est dans le secteur agricole que l'activité syndicale est la moins prononcée. En 1986, seulement 4,7 p. 100 des salariés de ce secteur étaient syndiqués et 5,4 p. 100 avaient signé une convention collective; il faut souligner cependant que ces taux sont quand même près du double de ceux de 1984, soit 2,3 et 2,8 p. 100 respectivement.

Selon les données de 1986, les perspectives de syndicalisation sont fortes pour les années à venir dans plusieurs secteurs d'activités soit du fait de leur faible taux actuel d'activité syndicale ou parce que la croissance des effectifs est importante. Par exemple, les perspectives sont fortes dans le secteur du commerce ainsi que dans celui de la finance, de l'assurance et de l'immeuble où, en 1986 (v. tableau 3), seulement 12,9 et 9,2 p. 100 des employés de l'un et l'autre secteur étaient

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

syndiqués. Le secteur des services, où le taux annuel de croissance de l'emploi a été de 3 p. 100 depuis la fin de la récession, inclut les transports, les communications et autres services d'utilités publiques, les services communautaires, commerciaux et personnels, ainsi que les administrations publiques. Comme la croissance remarquable de ce secteur devrait se poursuivre, les perspectives de syndicalisation sont fortes dans plusieurs de ses composantes.

D. Travailleurs visés par une convention collective par province

Comme l'indique le tableau 4 en 1985, la Saskatchewan affichait le plus haut taux d'activité syndicale de toutes les provinces, 72 p. 100 des salariés étant couverts par une convention collective. Venaient ensuite l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et la Colombie-Britannique avec au moins 67 p. 100 des salariés. Chacune des autres provinces, à l'exception de l'Alberta qui en comptait 49 p. 100, avait au moins la moitié de ses salariés protégés par une convention cette année-là. En 1984, dans toutes les provinces, au moins la moitié des salariés étaient visés par une convention collective, la proportion la plus faible étant en Ontario (51 p. 100).

E. Travailleuses syndiquées

Comme on peut le constater au tableau 5, la syndicalisation des femmes a progressé régulièrement de 1965 à 1985, à la fois en nombre absolu et en proportion de l'ensemble des syndiqués. En 1985, les 1 264 600 travailleuses syndiquées constituaient 36,2 p. 100 de tous les syndiqués. La croissance de la syndicalisation des femmes a été remarquable surtout si l'on admet généralement que pour toutes sortes de raisons, entre autres parce qu'elles travaillent souvent à temps partiel et dans des industries des services, il est plus difficile de syndicaliser les femmes que les hommes.

La progression future des effectifs syndicaux pourra dépendre de l'adhésion des travailleuses puisque leur nombre devrait augmenter à la fois au sein de la main-d'oeuvre et dans les industries en

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

croissance. Les perspectives de syndicalisation sont fortes étant donné que le tableau 5 révèle également que seulement 28,4 p. 100 de l'ensemble des travailleuses étaient membres d'un syndicat en 1985. Cependant pour attirer davantage les femmes, il faudra que les syndicats aient recours à de nouvelles techniques d'organisation et accroissent la représentation féminine au sein des comités syndicaux.

ÉVOLUTION DES OBJECTIFS ET DES PRIORITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

À cause de nouveaux facteurs, à la fois externes et internes, qui ont modifié leurs milieux respectifs, les syndicats et les patrons ont modifié leurs objectifs et leurs priorités avec le temps. Il faut un temps où les syndicats se préoccupaient surtout d'accroître les gains salariaux de leurs membres; maintenant ils insistent davantage sur la sécurité d'emploi. Pour leur part, les patrons cherchent maintenant à obtenir des concessions des syndicats afin de maintenir leur compétitivité en réduisant leurs coûts; ils cherchent également à obtenir plus de souplesse et une meilleure productivité(17).

A. Négociation de concessions

Depuis la crise des années trente, la négociation de concessions était surtout le fait d'entreprises confrontées à des changements structurels d'envergure; depuis la récession du début des années quatre-vingt, ce type d'objectif est devenu chose courante. Conscients des fortes pressions produites par les coûts et la concurrence sur les entreprises, les syndicats ont accepté de faire certaines concessions contre des avantages dans d'autres domaines, contribuant ainsi à la stabilité de l'entreprise. Il est arrivé très souvent que la négociation de concessions ait élargi le programme des négociations pour inclure, par exemple, les transformations techniques et les décisions stratégiques. À cause des pressions économiques qui s'exercent sur les entreprises, il est probable que les

---

(17) "Management-Labour Relations: Tough Negotiations Ahead", Canadian Business Revie," été 1987, p. 23-24.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

gains des syndicats seront réalisés dans des domaines qui ne contribueront pas beaucoup à hausser les frais de main-d'oeuvre(18). Quelques-uns de ces gains sont symboliques: par exemple, l'égalité des sacrifices, c'est-à-dire que la direction doit accepter de subir des gels ou des réductions d'effectifs et de salaires tout comme les syndiqués, et elle s'engage à tenir compte des intérêts des syndiqués dans sès entreprises futures. S'il est vrai que de tels gestes symboliques n'améliorent pas beaucoup la situation financière des syndiqués, ils jouent cependant un rôle politique en démontrant que les syndicats conservent un certain pouvoir de négociation puisque des concessions sont consenties de part et d'autre.

De même, des modalités explicites et implicites de sécurité d'emploi ont été négociées. Une disposition est explicite si la direction accepte de limiter les mises à pied; elle est implicite si elle affecte le taux d'emploi en influant sur les décisions de l'entreprise. C'est ainsi, par exemple, qu'un chef d'entreprise pourra s'engager à limiter la sous-traitance et à investir dans les installations.

De même, la négociation de concessions peut aussi inclure des accords de rémunération liés aux améliorations futures du rendement économique et de la rentabilité de l'entreprise. Comme exemple de tels accords, on peut signaler les plans de partage de bénéfice et de participation sous forme d'actions.

En outre, les syndicats ont réussi à négocier des accords en bonne et due forme portant sur la représentation du syndicat au sein du conseil d'administration et des régimes de participation des travailleurs à la gestion qui leur permettront de participer plus étroitement aux décisions de l'entreprise. Comme il arrive souvent que ces accords permettent aux syndicats d'avoir accès à des renseignements sur les bilans financiers et les plans d'expansion de l'entreprise, ils pourront influer pour quelque temps sur les négociations futures. Pour limiter ce que certains considèrent une intrusion syndicale dans un domaine normalement réservé à la

---

(18) Alton W.J. Craig, The System of Industrial Relations in Canada, Second Edition, Prentice-Hall Canada, Scarborough, 1986, p. 193-194.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

direction, certains patrons ont tenté de restreindre la participation du syndicat à un seul aspect et à un moment précis.

En règle générale, on estime que les accords de concession sont avantageux pour toutes les parties. En obtenant des concessions du syndicat, la direction pourra limiter ses coûts, condition essentielle à sa viabilité. En obtenant des concessions de la direction, le syndicat pourra améliorer la sécurité d'emploi de ses membres et élargir les questions à négocier pour étendre son influence dans de nouveaux domaines. Cependant, la négociation de concessions ne va pas sans difficultés. Les patrons craignent que ce régime ne finisse par sonner le glas des prérogatives patronales, et le syndicat n'accepte pas volontiers de laisser aller des gains durement acquis. Selon D. Quinn Mills, les relations de travail ne sont plus les mêmes après que des concessions ont été consenties(19). D'une part, les employés perdent confiance dans la compétence de la direction et le sens de la sécurité d'emploi et du dévouement à l'égard de l'entreprise; d'autre part, ils s'attendent à participer en permanence à la gestion de l'entreprise et à toucher une part plus élevée des bénéfices. Mills conclut que la négociation de concessions peut favoriser la collaboration et réduire les tensions, si la direction et le syndicat se considèrent membres d'une équipe de gestionnaires dont l'objectif à long terme est d'assurer la viabilité et la rentabilité de l'entreprise.

B. Incidence de la négociation de concessions sur les ententes salariales

Comme on l'a dit plus haut, en période de récession, les patrons cherchent à négocier des concessions notamment d'ordre salarial. Le Tableau 6 indique le nombre et la proportion d'ententes prévoyant une réduction ou un gel des salaires de 1983 à 1987. C'est ainsi qu'en 1983, 71 ententes de cette nature avaient été négociées, soit 11 p. 100 du total: de ce nombre on en comptait 14 p. 100 dans le secteur privé et 9 p. 100 dans le secteur public. En 1984, la proportion était de 25 p. 100 pour l'ensemble, dont 27 p. 100 dans le secteur privé et 23 p. 100 dans le

---

(19) D. Quinn Mills, "When Employees Make Concessions", Harvard Business Review, mai-juin 1983, p. 103-113.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

secteur public. Après 1984, la fréquence de telles dispositions a diminué pour s'établir à seulement 3 p. 100 en 1987 soit le plus faible pourcentage de toute la période.

En outre, le Tableau 7 révèle qu'une portion importante des ententes négociées entre 1982 et 1987 ont prévu des augmentations de salaires inférieures au taux d'inflation; si bien que de nombreux salariés ont subi une diminution réelle de salaire. Par exemple, en 1982, 49 p. 100 des ententes ont prévu une hausse salariale inférieure au taux d'inflation et ce fut aussi le cas pour 92 p. 100 des ententes négociées dans la fonction publique fédérale. De 1983 à 1986, la proportion des ententes qui prévoyaient une telle disposition n'a jamais été inférieure à 46 p. 100 pour les secteurs public et privé, pris ensemble ou individuellement. La fréquence des ententes salariales inférieures au taux d'inflation a été très élevée en 1987, soit 87 p. 100 du total, dont 90 p. 100 dans le secteur public et 85 p. 100 dans le secteur privé; dans la fonction publique fédérale, toutes les ententes salariales négociées ont été inférieures au taux d'inflation.

On peut en conclure qu'à l'avenir, une fois la sécurité d'emploi assez bien assurée, les employés voudront conclure des ententes salariales au moins égales au taux d'inflation prévu. En outre, pour compenser les pertes salariales réelles, ils pourraient même tenter de conclure des ententes bien supérieures au taux d'inflation. Il se pourrait qu'une proportion croissante des ententes renferme une clause d'indexation liant les hausses salariales au taux d'inflation.

C. Objectifs et priorités du patronat

Afin de soutenir la concurrence des productions étrangères ou intérieures à faible coût, les patrons voudront encore négocier des concessions syndicales afin de réduire leurs coûts et d'améliorer leur productivité. Ils chercheront notamment à contenir les coûts dans le domaine de la rémunération. Voici un échantillonnage de leurs propositions:

- des gels ou des réductions de salaire;

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

- l'élimination ou le report de clauses d'indexation;
- des barèmes salariaux à plusieurs paliers;
- des paiements globaux au lieu de hausses salariales annuelles;
- la rémunération liée au rendement individuel; et
- la rémunération fondée sur la rentabilité de l'entreprise et différents programmes de partage des bénéfices.

La direction souhaite également négocier une organisation du travail assouplie, par exemple:

- l'élimination de règles de travail restrictives;
- le recours accru au travail à temps partiel et à la sous-traitance; et
- des modifications aux systèmes de classification des postes et d'ancienneté.

D. Objectifs et priorités des syndicats

Malgré les efforts de la direction, les syndicats tenteront de négocier des hausses salariales et de restreindre la marge de manoeuvre de celle-ci en ce qui concerne l'organisation du travail. Par ailleurs, la sécurité d'emploi demeurera un autre aspect important, notamment dans un contexte de transformations technologiques accélérées, de chômage élevé, de surcapacité de production, de fermetures et de compressions. Les efforts des syndicats pour bonifier la sécurité d'emploi porteront sur les aspects suivants:

- l'amélioration des dispositions concernant les mises à pied et l'ancienneté;
- un préavis prolongé en cas de modification des conditions de travail et de transformations techniques;
- une consultation plus systématique du syndicat avant ces modifications;
- l'amélioration des clauses concernant la formation, le recyclage et le transfert d'emplois;

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

- l'amélioration des clauses concernant les avantages supplémentaires, la prime de départ, la pension et la retraite anticipée;

- une retraite anticipée volontaire avec pleine pension;

- la réduction du temps de travail et travail partagé;

- la restriction du temps supplémentaire comme moyen de répartir le travail;

- des dispositions concernant les transformations techniques; et

- la suspension de la sous-traitance.

CONCLUSION

En conclusion, on pourrait dire que les mouvements syndicaux de la Grande-Bretagne et du Canada ont suivi des modèles d'évolution semblables en grande partie à cause de l'émigration au Canada d'un grand nombre de travailleurs qualifiés britanniques qui ont apporté avec eux leurs connaissances et leur expérience du syndicalisme. En outre, les syndicats internationaux ont été les grands responsables de l'évolution à peu près parallèle des syndicats ouvriers aux États-Unis et au Canada. Au fil des ans, les syndicats qui étaient initialement des organisations dont le but était d'établir des restrictions visant le commerce sont devenus la voix reconnue des travailleurs syndiqués.

La proportion des travailleurs syndiqués non agricoles (37,6 p. 100 en 1987) n'a cessé de diminuer depuis 1983, même si le nombre absolu de syndiqués a continué de croître. Par contre, la proportion de travailleurs protégés par une convention collective -- un indice qui représente plus fidèlement l'incidence de la négociation collective -- est restée assez stable (environ 58 p. 100) depuis une dizaine d'années. Parallèlement à une régression des effectifs des syndicats internationaux, les affiliations aux syndicats nationaux ont progressé. En 1987, près de 61 p. 100 des syndiqués étaient représentés par un syndicat national et 35 p. 100 par un syndicat international. En 1984 et 1986, les secteurs qui détenaient le plus fort pourcentage de syndiqués et où la négociation

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

collective était la plus répandue, étaient l'administration publique et les transports; sous ces deux aspects, l'agriculture venait au dernier rang. Le nombre absolu de femmes syndiquées de même que la proportion qu'elles représentent de l'ensemble des syndiqués, n'ont cessé de croître. Enfin, en 1985, dans toutes les provinces, plus de 50 p. 100 des salariés étaient couverts par une convention collective à l'exception de l'Alberta où la proportion était de 49 p. 100.

En fin de compte, les pressions occasionnées par la concurrence continueront d'inciter les chefs patronaux à obtenir des concessions des travailleurs. Ces pressions proviendront des productions étrangères dont les coûts sont souvent moindres, et de sources intérieures, à la fois syndicales et non syndicales. On pourrait aussi ajouter que la tendance à la déréglementation se poursuivra afin de faciliter la compétitivité intérieure. Les syndicats seront plus disposés à accepter des concessions si la résultante, soit une diminution des frais de main-d'oeuvre, améliore la position concurrentielle de l'entreprise et favorise la sécurité d'emploi. Et dans les cas où ces concessions seraient insuffisantes pour assurer la survie d'une entreprise, elles lui permettraient de fonctionner assez longtemps pour que les travailleurs touchés puissent se trouver un autre emploi. Il est certain qu'à l'avenir la conjoncture économique continuera d'influer sur les objectifs et les priorités de négociation à la fois des patrons et des syndicats.

BIBLIOGRAPHIE

Abella, Irving. The Canadian Labour Movement, 1902-1960. The Canadian Historical Association, 1975.

Ashenfelter, O. et John H. Pencavel. "American Trade Union Growth: 1900-1960." Quarterly Journal of Economics, août 1969.

Benimadhu, Prem. "Management-Labour Relations: Tough Negotiations Ahead." Canadian Business Review, été 1987.

Cashin, Richard. "Home-Grown Unions." Canada and the World, septembre 1987.

Forsey, Eugene. A. The Canadian Labour Movement 1812-1902. The Canadian Historical Association, 1974.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Centre de relations industrielles. The Current Industrial Relations Scene in Canada. Université Queen's, Kingston, diverses années.

Travail Canada. Directory of Labour Organizations in Canada. Direction des données sur le travail, diverses années.

Neumann, George R. et Ellen R. Rissman. "Where Have All the Union Members Gone?" Journal of Labour Economics, 1984, vol. 2, n° 2.

"Will You Have a Union in 1995?" Rapport du syndicat Vector, 1986.

White, Bob. "Goodbye, Detroit." Saturday Night, septembre 1987.

Willes, John. Contemporary Canadian Labour Relations. McGraw-Hill Ryerson, Toronto, 1984.

ANNEXE 1

CHRONOLOGIE DU MOUVEMENT SYNDICAL AU CANADA

DATE	ÉVÈNEMENT
1812	Fondation de syndicats sur la côte est du Canada donnant naissance à de nombreux syndicats locaux isolés
fin du 19e siècle	Le mouvement syndical est renforcé par la mise en place d'un réseau de transport
1859	Implantation au Canada du syndicalisme international
1871	Fondation de l'Assemblée des métiers de Toronto qui existera jusqu'en 1878
1872	La grève des typographes de Toronto aboutit à l'adoption de la Loi modifiant le Code criminel et la Loi sur les syndicats ouvriers
1881	Mise sur pied des Chevaliers du travail au Canada
1883	Les Chevaliers du travail et le Conseil des métiers et du travail de Toronto, auparavant l'Assemblée des métiers de Toronto, fondent le Congrès des métiers et du travail du Dominion, appelé ultérieurement le Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC)
1902	Congrès du CMTC à Berlin. Le CMTC expulse de ses rangs les Chevaliers du travail et tous les autres syndicats non affiliés à un syndicat international
1903	Le Congrès national des métiers et du travail, rebaptisé la Fédération canadienne du travail (FCT) en 1909 et qui devait exister jusqu'en 1927, est constituée par les syndicats expulsés du CMTC
1935	Naissance du Comité pour l'organisation industrielle
1937	La Fédération américaine du travail (FAT) expulse les syndicats associés au Comité pour l'organisation industrielle et invite le CMTC à faire de même
1938	Les syndicats expulsés forment le Congrès des organisations industrielles (COI)

DATE	ÉVÈNEMENT
1940	Fondation du Congrès canadien du travail (CCT) par les syndicats affiliés au COI expulsés par le CMTC et le Congrès pancanadien du travail (CPCT)
1944	Adoption du décret C.P. 1003
1945	Imposition de la formule Rand qui assure une certaine sécurité aux syndicats
1955	Fusion de la FAT et du COI
1956	Fusion du Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC) et du Congrès canadien du travail (CCT) qui deviennent le Congrès du travail du Canada (CTC)
1982	Fondation de la Fédération canadienne du travail (FCT)

TABLEAU 1

EFFECTIFS SYNDICAUX ET TRAVAILLEURS VISÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE AU CANADA 1901 à 1987

	Effectifs total (milliers)	Syndiqués comme pourcentage de la main-d'oeuvre salariée non agricole	Proportion des travailleurs visés par une convention collective
1901			
1906			
1911	133		
1916	160		
1921	313	18,4[4]	
1926	275	13,6[4]	
1931	311	15,3	
1936	323	16,2	
1941	462	18,0	
1946	832	27,9	
1949	1 006[2]	29,5	
1950	--[3]	--[3]	38
1951	1 029	28,4	39
1952	1 146	30,2	40
1953	1 220	33,0	40
1954	1 268	33,8	40
1955	1 268	33,7	39
1956	1 352	33,3	39
1957	1 386	32,4	
1958	1 454	34,2	
1959	1 459	33,3	51
1960	1 459	32,3	50
1961	1 447	31,6	48
1962	1 423	30,2	48
1963	1 449	29,8	46
1964	1 493	29,4	47
1965	1 589	29,7	43
1966	1 736	30,7	44
1967	1 921	32,3	44
1968	2 010	33,1	44
1969	2 075	32,5	47
1970	2 173	33,6	
1971	2 231	33,6	51
1972	2 388	34,6	53
1973	2 591	36,1	54
1974	2 732	35,8	56
1975	2 884	36,9	56
1976	3 042	37,3	57

TABLEAU 1

(suite)

EFFECTIFS SYNDICAUX ET TRAVAILLEURS VISÉS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE AU CANADA 1901 à 1987

	Effectifs total (milliers)	Syndiqués comme pourcentage de la main-d'oeuvre salariée non agricole	Proportion des travailleurs visés par une convention collective
1977	3 149	38,2	57
1978	3 278	39,0	58
1979	indisponibles	indisponibles	58
1980	3 397	37,6	58
1981	3 487	37,4	59
1982	3 617	39,0	58
1983	3 563	40,0	59
1984	3 651	39,6	58
1985	3 666	39,0	57
1986	3 730	37,7	
1987	3 781	37,6	

1 Les données n'ont plus été disponibles après 1985.

2 Ce chiffre comprend Terre-Neuve pour la première fois.

3 Jusqu'en 1949, les données sur l'effectif syndical étaient toujours calculées au 31 décembre. En 1950, la date de référence a été reportée d'une journée, soit au 1er janvier 1951. Par conséquent, même si aucun chiffre n'est indiqué pour 1950, la statistique annuelle s'est en fait poursuivie sans interruption. Les chiffres fournis pour les années suivantes à l'égard de l'effectif syndical correspondent également à l'effectif au 1er janvier.

4 Ces chiffres sont approximés à partir des données de recensement concernant les salariés.

Source: Travail Canada, Répertoire des Organisations de travailleurs au Canada, Les conditions de travail au Canada, et Gazette du travail.

TABLEAU 2

EFFECTIFS DES SYNDICATS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX AU CANADA
1956 À 1988

	AFFILIATION INTERNATIONALE		AFFILIATION NATIONALE		SYNDICATS À CHARTE DIRECTE ET SYNDICATS INDÉPENDANTS	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
1956	947 498	70,1	338 632	25,1	65 522	4,8
1957	990 469	71,5	336 708	24,3	59 006	4,3
1958	1 062 315	73,1	331 747	22,8	59 938	4,1
1959	1 055 690	72,4	325 892	22,3	76 994	5,3
1960	1 051 997	72,1	320 118	21,9	87 044	6,0
1961	1 040 208	71,9	323 486	22,4	83 248	5,8
1962	1 024 969	72,0	334 747	23,5	63 067	4,4
1963	1 031 658	71,2	350 918	24,2	66 605	4,6
1964	1 052 054	71,1	365 536	24,5	65 583	4,4
1965	1 124 741	70,8	389 746	24,5	74 268	4,7
1966	1 219 482	70,2	445 163	25,6	71 195	4,2
1967	1 272 884	66,3	575 663	29,9	72 100	3,8
1968	1 345 331	66,9	590 260	29,4	74 142	3,7
1969	1 346 114	65,0	649 887	31,3	78 615	3,7
1970	1 359 346	62,5	752 373	34,6	61 388	2,8
1971	1 371 109	62,0	771 177	34,9	68 268	3,1
1972	1 411 852	59,6	892 691	37,7	66 098	2,7
1973	1 443 246	55,3	1 098 763	42,1	67 627	2,6
1974	1 450 399	53,2	1 187 539	43,6	88 206	3,2
1975	1 478 583	51,4	1 324 076	46,1	72 805	2,5
1976	1 508 078	49,6	1 424 965	46,8	109 229	3,6
1977	1 544 717	49,0	1 492 093	47,4	112 403	3,6
1978	1 553 477	47,4	1 637 626	50,0	86 865	2,6
1979						
1980		46,3				
1981	1 557 792	44,7	1 812 983	52,0	116 456	3,3
1982	1 599 705	44,2	1 876 121	51,9	141 502	3,9
1983	1 470 433	41,3	1 945 982	54,6	146 384	4,1
1984	1 461 693	40,0	2 049 756	56,1	139 055	3,8
1985						
1986						
1987	1 324 182	35,0	2 319 024	61,3	138 279	3,7
1988	1 265 797	33,0	2 425 411	63,1	150 283	3,9

Source: Travail Canada, Répertoire des Organisations de travailleurs au Canada, (annuel).

TABLEAU 3

EFFECTIFS SYNDICAUX ET TRAVAILLEURS VISÉS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES PAR SECTEUR AU CANADA DÉCEMBRE 1984 ET DÉCEMBRE 1986

Secteur	Nombre réel (milliers)						Pourcentage			
	Syndiqués		Non-syndiqués				Syndiqués		Visés par une convention collective	
			Total		Visés par une convention collective					
	1984	1986	1984	1986	1984	1986	1984	1986	1984	1986
Total	3 473,8	3 527,8	5 860,2	6 442,4	430,3	448,5	37,2	35,4	41,8	39,9
Agriculture	2,1	5,6	87,3	112,5	0,4	ip	2,3	4,7	2,8	5,4
Forestrie	20,6	17,5	35,6	39,6	2,1	ip	36,7	30,6	40,4	36,8
Pêches	3,5	ip	3,6	9,2	0,1	ip	ip	ip	50,7	19,8
Mines	59,8	57,7	122,8	112,8	6,8	7,4	32,8	33,9	36,5	38,2
Fabrication	856,2	789,9	1 047,5	1 110,3	76,5	99,1	45,0	41,6	49,0	46,8
Construction	145,8	152,1	229,5	285,2	13,1	10,1	38,8	34,8	42,3	37,1
Transports, etc.	462,6	473,6	308,5	337,0	32,6	36,1	60,0	58,4	64,2	62,9
Commerce	201,3	227,3	1 411,4	1 533,5	56,0	53,8	12,5	12,9	16,0	16,0
Finances, assurance et immobilier	47,8	592,2	471,1	538,0	19,0	15,1	9,2	9,2	12,9	11,7
Services	1 159,3	1 200,2	1 884,4	2 088,9	161,3	151,6	38,1	36,5	43,4	41,1
Administration publique	514,9	547,0	258,4	275,4	62,5	70,7	66,6	66,5	74,7	75,1

ip impossible à préciser, en raison de restrictions quant à la publication, lorsque le chiffre estimé est inférieur à 4 000 ou que le coefficient d'écart est supérieur à 33,3 p. 100

Source: D'après les données figurant aux pages 385 et 396 de The Current Industrial Relations Scene in Canada 1986 et aux pages 485 à 487 de The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Centre de relations industrielles, Université Queen's, Kingston. Ces données avaient pour source des données non publiées de Statistique Canada tirées d'une enquête sur les effectifs syndicaux datant de décembre 1984 et de l'Enquête sur l'activité, de décembre 1986.

TABLEAU 4

TRAVAILLEURS VISÉS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE
PAR PROVINCE CANADIENNE, 1964 À 1985
POURCENTAGE D'EMPLOYÉS VISÉS

Province	1964	1974	1984	1985
Canada	47	56	58	57
Terre-Neuve	50	66	68	68
Île-du-Prince-Édouard	38	68	73	69
Nouvelle-Écosse	48	57	59	57
Nouveau-Brunswick	42	62	65	64
Québec	47	58	64	64
Ontario	45	52	51	50
Manitoba	44	53	63	62
Saskatchewan	43	56	71	72
Alberta	35	52	53	49
Colombie-Britannique	65	67	70	67

Source: Centre de relations industrielles, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1987, Université Queen's Kingston, p. 382. Ces données se fondent sur Travail Canada, Les conditions de travail au Canada et sur des données non publiées. L'enquête a été abandonnée à partir du début de 1986.

TABLEAU 5

TRAVAILLEUSES SYNDIQUÉES AU CANADA, 1965 À 1985

	Effectif réel (milliers)	Comme pourcentage de l'ensemble des syndiqués	Comme pourcentage des travailleuses salariées
1965	292,1	16,6	15,5
1966	323,0	17,0	15,9
1967	407,2	19,8	18,8
1968	438,5	20,4	19,4
1969	469,2	21,2	20,1
1970	513,2	22,6	21,5
1971	558,1	23,5	21,7
1972	575,6	24,2	21,4
1973	635,9	24,6	22,2
1974	676,9	25,2	22,4
1975	711,1	26,0	22,9
1976	750,6	27,0	23,1
1977	782,3	27,7	23,5
1978	835,3	28,7	23,3
1979	890,4	29,3	24,3
1980	932,9	30,2	24,2
1981	979,9	31,0	24,2
1982	985,4	32,3	24,7
1983	1 179,2	34,8	28,8
1984	1 219,2	35,4	28,9
1985	1 264,6	36,2	28,4

Source: Statistique Canada, Rapport annuel en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, Partie II - Syndicats. Les chiffres concernant les salariés sont tirés de Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active.

TABLEAU 6

RÉDUCTION OU GEL DES SALAIRES DANS LES RÈGLEMENTS SALARIAUX AU CANADA 1983 À 1987

	ANNÉE				
Nombre de conventions	1983	1984	1985	1986	1987
Tous les secteurs	71	139	76	66	12
Secteur public	41	61	51	19	4
Secteur privé	30	78	25	47	8
Incidence(1)					
Tous les secteurs	11	25	15	13	3
Secteur public	9	23	17	6	2
Secteur privé	14	27	13	22	4

(1) Le terme incidence désigne le pourcentage de règlements négociés qui comportaient une réduction ou un gel de salaires.

Source: Centre de relations industrielles, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Université Queen's, Kingston, p. 678; données fondées sur le périodique de Travail Canada intitulé Grands règlements salariaux, ainsi que sur des données non publiées.

TABLEAU 7

INCIDENCE[1] DES RÈGLEMENTS SALARIAUX INFÉRIEURS AU TAUX D'INFLATION AU CANADA, ENTRE 1982 ET 1987

	ANNÉE					
SECTEUR	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Tous les secteurs	49	57	52	49	61	87
Secteur privé	49	54	58	50	59	90
Secteur public						
Ensemble	49	59	46	48	63	85
Fédéral	92	33	41	100	93	100
Provincial	43	56	40	60	54	81
Local	13	70	47	9	68	87
Santé	23	45	60	70	58	94
Éducation	55	68	43	45	51	81

(1) Le terme incidence désigne le pourcentage de règlements négociés qui comportaient un changement salarial inférieur au taux d'inflation.

Source: Centre de relations industrielles, The Current Industrial Relations Scene in Canada 1988, Université Queen's, Kingston, p. 679; données fondées sur le périodique du Travail Canada intitulé Grands règlements salariaux, ainsi que sur des données non publiées.